

Finanzministerium | Postfach 71 27 | 24171 Kiel

An den  
Vorsitzenden des Finanzausschusses  
des Schleswig-Holsteinischen Landtages  
Herrn Lars Harms, MdL  
Landeshaus  
24105 Kiel

Staatssekretärin

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 20/3358

nachrichtlich:

Frau Präsidentin  
des Landesrechnungshofs  
Schleswig-Holstein  
Dr. Gaby Schäfer  
Berliner Platz 2  
24103 Kiel

12.06.2024

## **Übersendung der Ergebnisse des Beteiligungsverfahrens zum Gesetz über die Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Schleswig-Holstein 2024**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

wie in der Sitzung des Finanzausschusses am 06.06.2024 zum dortigen TOP 8 zugesagt, übersende ich zwecks Vorbereitung und Durchführung einer mündlichen Anhörung am 04.07.2024 die Ergebnisse des im März 2024 erfolgten Beteiligungsverfahrens.

Ich gestatte mir den ergänzenden Hinweis, dass im Beteiligungsverfahren auch die Neue Richtervereinigung angeschrieben wurde, jedoch keinerlei Stellungnahme von dort eingegangen ist.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'ST', with a stylized flourish.

Dr. Silke Torp

**Anlagen (9 Stellungnahmen)**

Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen  
Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft  
Forschung und Kultur des Landes S-H  
Brunswiker Str. 16-22, 24105 Kiel

- **Per Mail**  
Finanzministerium  
Referat VI 11  
Herrn Alexander Münster  
VI 118  
Düsternbrooker Weg 64  
24105 Kiel

**Der Vorsitzende**

Martin Zacharias  
agsv-sh@bimi.landsh.de  
Telefon: 0431 988-2569  
Telefax  
Ihr Zeichen:  
Ihre Nachricht vom:  
Eingang am:

Kiel, 26.03.2023

Hier:

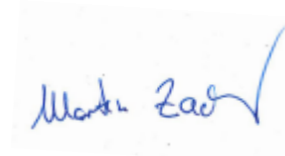
**Entwurf eines Gesetzes zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung in  
Schleswig-Holstein (BVAnpG 2024)**

Sehr geehrter Herr Münster,

wir bedanken uns für die Einbeziehung in der o.a. Angelegenheit und nehmen Bezug  
auf Ihre Mail vom 08.03.2024.

Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretung beim Land Schleswig-  
Holstein (AG HSV) erhebt keine Bedenken und trägt den Gesetzentwurf mit.

Mit freundlichen Grüßen



Martin Zacharias

Vorsitzender

# ARBEITSGEMEINSCHAFT DER KOMMUNALEN LANDESVERBÄNDE



(federführend 2024)



Städtetag Schleswig-Holstein | Reventlouallee 6 | 24105 Kiel

Finanzministerium des Landes  
Schleswig-Holstein  
Referat VI 11  
Herr Alexander Münster  
Düsternbrooker Weg 64  
24105 Kiel

Telefon: 0431 570050-30  
Telefax: 0431 570050-35  
E-Mail: [info@staedteverband-sh.de](mailto:info@staedteverband-sh.de)

Per Email: [alexander.muenster@fimi.landsh.de](mailto:alexander.muenster@fimi.landsh.de)

---

Unser Zeichen: 11.11.11. ze-st  
(bei Antwort bitte angeben)

Datum: 28.03.2024

## Entwurf des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2024

Sehr geehrter Herr Münster,

wir bedanken uns für die Möglichkeit zum Entwurf des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz eine Stellungnahme abgeben zu können.

Aus Sicht der kommunalen Landesverbände bestehen keine Bedenken gegen den Entwurf.

Mit freundlichen Grüßen

  
Claudia Zempel  
Dezernentin



**dbb**  
**beamtenbund**  
**und tarifunion**  
schleswig - holstein

dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Finanzministerium des Landes  
Schleswig-Holstein  
- Nur per Mail -

Spitzenorganisation der  
Fachgewerkschaften und -verbände  
des öffentlichen Dienstes

Landesgeschäftsstelle:  
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel  
Telefon: 0431.675081  
Fax: 0431.675084  
E-Mail: [info@dbbsh.de](mailto:info@dbbsh.de)  
Internet: [www.dbbsh.de](http://www.dbbsh.de)

28.03.2024

## **Beteiligungsverfahren zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung im Jahr 2024**

Sehr geehrte Frau Heinold,

wir bedanken uns für die Übersendung eines Gesetzentwurfes zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung im Jahr 2024. Die damit verbundene Möglichkeit zur Stellungnahme nehmen wir gern wahr. Die nachfolgenden Positionen wurden auf der Grundlage der Beratungen einer zu diesem Zweck eingerichteten Arbeitsgruppe unter Einbindung unserer Fachgewerkschaften vom Landesvorstand des dbb schleswig-holstein beschlossen.

### **I. Allgemeines und Zusammenfassung**

Grundsätzlich begrüßen wir die Bereitschaft der Landesregierung, Wort zu halten und das Tarifergebnis auf die Landesbeamtinnen und –beamten zu übertragen.

Zudem begrüßen wir die Erkenntnis, dass die Übertragung des Tarifergebnisses nicht ausreicht, um den Anforderungen an eine verfassungsgemäße Alimentation Rechnung zu tragen. Die daraus resultierenden zusätzlich vorgesehenen Maßnahmen beurteilen wir allerdings differenziert. Während wir das Vorziehen der tabellenwirksamen Komponente als sachgerechte Teilmaßnahme ansehen, stößt das Festhalten und die Ausweitung der familienbezogenen Komponenten – und dabei insbesondere die Familienergänzungszuschläge - nicht auf unsere Zustimmung. Hier stehen offenkundig Sparmotive im Vordergrund, die mit Blick auf das interne Abstandsgebot und das Leistungsprinzip neue Gerechtigkeitslücken schaffen und auch gesellschaftspolitisch problematische Effekte haben. Hinzu kommt, dass die Verfassungskonformität fraglich ist (vergl. eingelegte Verfassungsbeschwerde vom 20.12.2022, Az.: 2 BvR 2217/22).

Wir erkennen die Bemühungen an, der vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) statuierten Prozeduralisierungspflicht - als zweite Säule des Alimentationsprinzips - umfassend nachzukommen. Denn nur eine hinreichend aussagekräftige und nachvollziehbare Begründung der vorgesehenen Maßnahmen versetzt den Gesetzgeber selbst in die Lage, sich nochmals der Angemessenheit und damit der Verfassungsmäßigkeit der von ihm vorgesehenen Maßnahmen zu vergewissern (vgl. dazu BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18).

Leider müssen wir diesbezüglich aber vermerken, dass gerade die Gesetzesbegründung und die dort dargestellten (Rechen-)Methodiken erhebliche Zweifel aufkommen lassen, dass mit dem Entwurf eine verfassungskonforme Alimentation erreicht wird.

Wir empfehlen deshalb dringend, den Gesetzentwurf nochmals zu überprüfen und anzupassen. Vor diesem Hintergrund sind die nachstehenden Hinweise auch im Zusammenhang mit den Prozeduralisierungspflichten des Gesetzgebers zu sehen.

Zudem fordern wir, unverzüglich zu einer Besoldungspolitik zurückzukehren, die eindeutig für eine verfassungskonforme Alimentation steht. Die derzeitige Praxis, die Besoldung möglichst dicht an der Zulässigkeitsgrenze anzusiedeln und dabei sogar auf rechtlich fragwürdige Elemente zurückzugreifen, wird Jahr für Jahr zu Rechtsunsicherheiten, Bürokratie und Unzufriedenheit führen.

Darüber hinaus möchten wir darauf aufmerksam machen, dass das Bundesverfassungsgericht den gesetzgeberischen Spielraum im Verlaufe seiner Alimentsrechtsprechung beständig weiter eingeschränkt hat. Wenn mit dem vorliegenden Gesetz erneut eine entsprechende Entscheidung provoziert würde, dürfte dieser Trend fortgesetzt werden.

## **II. Zu den einzelnen Maßnahmen**

### **1. Lineare Anpassung der Stufen 1 bis 4 zum 01.01.2024**

Bei dieser Maßnahme handelt es sich um die Komplettierung der Besoldungsstrukturreform aus dem Jahr 2020. Sie markiert die vollständige systemgerechte Übertragung des Tarifabschlusses aus dem Jahr 2019 auf die Beamtinnen und Beamten. Nach wie vor bedauern wir die Verzögerung, begrüßen aber den Beitrag zur Attraktivitätssteigerung für Nachwuchskräfte.

### **2. Lineare Anpassungen zum 01.11.2024**

Wie bereits dargelegt ist die Bereitschaft zur Übernahme des TV-L-Ergebnisses vom 07.12.2024 grundsätzlich zu begrüßen. Die Umrechnung des Sockelbetrages auf sonstige dynamisierte Besoldungsbestandteile entspricht dabei der Tarifeinigung.

Die Beibehaltung des fixen Sockelbetrages für alle Besoldungsgruppen betrifft zwar grundsätzlich das systeminterne Abstandsgebot, aber nur in solch einem geringem Maße, dass diese keinen verfassungsrechtlichen Bedenken begegnet.

### **3. Sonderzahlung für Kinder**

Die geplanten Sonderzahlungen i.H.v. 250,00 EUR pro Kind gem. §§ 7a, 7b SonderZahlG SH-E sind aus unserer Sicht keine geeigneten Maßnahmen zur Herstellung einer verfassungskonformen Alimentation. Es handelt sich um ein zusätzliches Ausweichen auf kinderbezogene Besoldungsbestandteile.

Ob solche Einmalzahlungen überhaupt dazu geeignet sind, im Prüfverfahren den Mindestabstandsgebot Rechnung zu tragen, scheint verfassungsrechtlich ausdrücklich zweifelhaft. Das BVerfG bezieht diese im Prüfverfahren nur dann ein, „wenn von vornherein feststeht, dass sie einen erheblichen Einfluss auf die Besoldungsentwicklung haben können“. (BVerfGE 155,1 Rn. 31) Daran wird es bei einer Einmalzahlung in Höhe von 250,00 EUR p.a. offenkundig mangeln.

Hinzu kommt: Das Instrument der Einmalzahlung halten wir für unzulässig, um eine nachträgliche Reparatur der Alimentation für das abgelaufene Jahr 2023 vorzunehmen. Aus unserer Sicht wird dem Gebot der Prozeduralisierungspflicht nur genügt, wenn

nachträgliche Reparaturen über eine Anhebung der Grundgehaltssätze erfolgen. Andernfalls droht die statuierte Verpflichtung des Gesetzgebers (Beobachtungs- und Anpassungspflichten (BVerfGE 149, 382 Rn. 21) leerzulaufen.

#### **4. Erhebliche Ausweitung des Familienergänzungszuschlages**

Auf eine erneute Darstellung der Verfassungswidrigkeit des Konstrukts des Familienergänzungszuschlages gem. § 45a SHBesG wird hier verzichtet. Es wird diesbezüglich auf unsere Stellungnahme im damaligen Gesetzgebungsverfahren (LT-Umdruck 19/7212) verwiesen. An dieser Kritik halten wir ausdrücklich fest.

Durch die geplante Ausweitung dieses Instruments auf alle Erfahrungsstufen der Besoldungsgruppen A 6 und A 7 wird das System der aufsteigenden Besoldung bei Erfahrungszugewinn abgeschafft. Gleiches gilt für die Besoldungsgruppe A 8, in welcher de facto nur noch die Erfahrungsstufe 11 monetäre Auswirkungen hat. Darüber hinaus werden nunmehr weitere Erfahrungsstufen der Besoldungsgruppe A 9 monetär entwertet.

Dass nunmehr mit der Besoldungsgruppe A 10 auch das erste Beförderungsamts der Laufbahngruppe 2 anspruchsberechtigt sein soll, legt die Hybris dieses Konstrukts endgültig offen. Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber eines Amtes dieser Besoldungsgruppe besitzen regelmäßig einen Hochschulabschluss, haben sich im Rahmen eines Beförderungsverfahrens in einer Bestenauslese durchgesetzt und tragen oft Haushalts- und Personalverantwortung. Dass hier bereits ein Kind ausreicht, um das Familieneinkommen unter 115% der Grundsicherung zu drücken, legt das Maß der Unteralimentation schonungslos offen.

Ungeachtet dessen bitten wir um Prüfung, ob angesichts der Ausweitung des Familienergänzungszuschlages Änderungen im Bereich des Selbstbehalts in der Beihilfe notwendig werden. In diesem Zusammenhang erneuern wir unsere Forderung, den Selbstbehalt vollständig abzuschaffen.

#### **5. Berechnung der Prüfparameter**

##### **a) Berücksichtigung der Inflationsausgleichsprämie gemäß § 3 Nr. 11 Lit. c) EStG (folgend: IAP)**

Mit Gesetz über Sonderzahlungen aus Anlass der gestiegenen Verbraucherpreise vom 15.12.2023 (GVOBl. Schl.-H. S 645) wurde u.a. § 59b SHBesG eingeführt. Dieser regelte die Auszahlung einer zusätzlichen IAP an die Beamtinnen und Beamten. Diese soll laut dem Willen des Besoldungsgesetzgebers auch ausdrücklich „als zusätzliche Unterstützung zu den ohnehin geschuldeten Bezügen gewährt werden.“ (LT-Drs. 20/1735 S. 5) Das Kriterium der „Zusätzlichkeit“ ist dabei auch der bundesrechtlichen Regelung des § 3 Nr. 11 Lit. c) i.V.m. § 8 Abs. 3 EStG geschuldet, da andernfalls keine steuerfreie Auszahlung der IAP zulässig gewesen wäre. Dass es sich nicht um einen regulären Besoldungsbestandteil handeln soll, wird auch daran deutlich, dass die IAP bei der Berechnung von Zuschlägen für Altersteilzeit außen vor bleiben (LT-Drs. 20/1735 S. 6) und auch bei den Anrechnungsvorschriften nach dem SHBeamtVG unberücksichtigt bleiben. (LT-Drs. 20/1735 S. 7).

Der „ohnehin geschuldete Arbeitslohn“ im Sinne des EStG und des o.g. Gesetzes kann jedoch nur eine amtsangemessene Alimentation sein, welche selbstständig Art. 33 Abs. 5 GG entspricht.

Dies hatte Ihr Haus im Entwurf zum BVAnpG 2022 hinsichtlich der Corona-Sonderzahlung ebenfalls so gesehen und hat von einer Berücksichtigung im Rahmen des Prüfschemas Abstand genommen, da diese nicht zum Kern der Besoldung zähle (LT-Drs. 19/3618 S. 53). Dabei ist zu beachten, dass die Formulierung der Begründung zum Entwurf des Gesetzes über eine einmalige Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie (LT-Drs. 19/3557

S. 10) nahezu wortgleich mit derjenigen im Gesetz zur IAP ist. Eine Begründung für die nunmehr abweichende Wertung wird nicht gegeben. Dies sehen wir im Hinblick auf das Prozeduralisierungsgebot kritisch.

### **b) Berechnung des Parameters Tarifentwicklung**

Es erfolgte keine zeitlich überlappende Staffelpfung hinsichtlich eines weiter zurückliegenden Zeitraumes, obwohl diese zwingend vorgesehen ist (vgl. BVerfGE 139, 64 Rn. 102). Dies hätte dazu geführt, dass die massive Besoldungskürzung durch die Streichung bzw. erhebliche Reduzierung der Sonderzahlung weiterhin sichtbar bleiben würde.

Daneben erfolgte keine Spitzausrechnung der Besoldungshöhe. Diese ist jedoch nur dann verzichtbar, wenn ein Parameter bereits ohne Spitzausrechnung verletzt wird (BVerfGE 155, 1 Rn. 164). Vielmehr wird bei der Berechnung suggeriert, dass die lineare Erhöhung nicht erst zum 01.11.2024, sondern bereits zum 01.01.2024 vorgenommen würde.

Es fehlt an einer Vergleichsberechnung unter Herausrechnung der IAP wie sie für den Parameter Verbraucherpreisentwicklung auf S. 41 vorgenommen wurde. Es fehlt an einer sachlichen Begründung, weshalb bei einem Parameter eine Kontrollrechnung vorgenommen wird, bei anderen hingegen nicht.

### **c) Berechnung des Parameters Nominallohnentwicklung**

Es erfolgte keine zeitlich überlappende Staffelpfung hinsichtlich eines weiter zurückliegenden Zeitraumes, obwohl diese zwingend vorgesehen ist (BVerfGE 139, 64 Rn. 102). Dies hätte dazu geführt, dass die massive Besoldungskürzung durch die Streichung bzw. erhebliche Reduzierung der Sonderzahlung weiterhin sichtbar bleiben würde. Die 15 Jahre überschreitende Verweigerung der Korrektur einer verfassungsrechtlich bedenklichen Maßnahme vermag keine Heilung herbeizuführen.

Daneben erfolgte keine Spitzausrechnung der Besoldungshöhe. Diese ist jedoch nur dann verzichtbar, wenn ein Parameter bereits ohne Spitzausrechnung verletzt wird (BVerfGE 155, 1 Rn. 164). Vielmehr wird bei der Berechnung suggeriert, dass die lineare Erhöhung nicht erst zum 01.11.2024, sondern bereits zum 01.01.2024 vorgenommen würde.

Für das Jahr 2023 ist dies relevant, da die Abweichung ohne Berücksichtigung der IAP den zulässigen Grenzwert erheblich unterschreitet (-8,66 % gem. S. 68 des Entwurfs)

Für das Jahr 2024 ist dies besonders relevant, da bereits ohne Spitzausrechnung eine Abweichung von -4,00 % besteht. Bei einer erfolgenden Spitzausrechnung wäre der Grenzwert von -5,00 % deutlich unterschritten.

Es fehlt an einer Vergleichsberechnung unter Herausrechnung der IAP wie sie für den Parameter Verbraucherpreisentwicklung auf S. 41 vorgenommen wurde. Es fehlt an einer sachlichen Begründung, weshalb bei einem Parameter eine Kontrollrechnung vorgenommen wird, bei anderen hingegen nicht.

Die prozentuale Steigerung in der Spalte 2 der Tabelle auf S. 70 dürfte nicht 10,52 %, sondern lediglich 1,75 % betragen. Dies führt dann in Spalte 4 zu einem Wert von 134,9 und damit einem Abstand in Spalte 7 von -3,81 % und damit einer deutlichen Unterschreitung des Grenzwertes von -5,0 %. Trotz fehlender Unterschreitung des Grenzwertes ist dieses Ergebnis für die Gesamtabwägung (Stufe 2 des Prüfschemas des BVerfG) relevant.

### **d) Berechnung des Parameters Besoldungsvergleich**

Der Entwurf postuliert auf S. 42, dass dieser Parameter nicht verletzt sei. Die Prüfung erfolgte auf „Grundlage [einer] vom Bund-/Länderarbeitskreis erstellten Ecktabellen unter



Einbeziehung der Grundgehälter, der allg. Stellen- bzw. Strukturzulagen und der jährlichen Sonderzahlungen ohne kinderbezogene Leistungen“.

Diese Grundlagen dieser Aussage sind direkt in die Gesetzesbegründung aufzunehmen. Ohne eine entsprechende Grundlage ist es dem Landtag als Besoldungsgesetzgeber und seinen einzelnen Abgeordneten unmöglich die Selbstvergewisserung vorzunehmen, welche das Prozeduralisierungsgebot zwingend vorschreibt (BVerfGE Band 149, 382 Rn. 38). Daneben wäre eine zukünftige Nachprüfung durch die Verwaltungs- und Verfassungsgerichte unmöglich.

Daneben ist es nicht sachgerecht sämtliche kinderbezogenen Leistungen außen vor zu lassen. Hier ist z.B. eine Vergleichsberechnung notwendig, welche die Gesamtbesoldung vergleicht, die allen vierköpfigen Beamtenfamilien bedingungslos gewährt wird. Eine Beschränkung der Prüfung auf bestimmte Konstellationen oder Besoldungsbestandteile ist nicht sachgerecht.

## f) Berechnung des Parameters Abstandsgebot

- **Abstandsgebot zwischen den Besoldungsgruppen**

Es findet für das Jahr 2023 keine Prüfung des systeminternen Abstandsgebotes statt, welcher ein eigenständiger hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums ist. (BVerfGE 149, 382 Rn. 74) Zu vergleichen wäre hier die Gesamtbesoldung in allen denkbaren Konstellationen, um einen Verstoß weitestmöglich auszuschließen. Dies umfasst insbesondere auch bedingt zu zahlende Leistungen wie den Familienergänzungszuschlag. Ohne solch eine Prüfung fehlt es bereits an der Selbstvergewisserung des Besoldungsgesetzgebers, welche das Prozeduralisierungsgebot verlangt. Wenn der Besoldungsgesetzgeber die Besoldungsgruppen A 6 bis A 10 bewusst einebnen will, scheint solch eine Selbstvergewisserung mehr als notwendig zu sein.

Die pauschale Behauptung, dass der Familienergänzungszuschlag keine Auswirkungen auf das Abstandsgebot hätte, ist ausdrücklich umstritten. Selbst wenn diese Aussage sich zukünftig als korrekt herausstellen sollte, wäre im Rahmen der Prozeduralisierungspflichten des Besoldungsgesetzgebers eine entsprechende Berechnung notwendig. Ohne solche Berechnungen ist keine Selbstvergewisserung über die Folgen der vorgeschlagenen Regelung möglich.

Als Beispiel für die enormen Auswirkungen des Familienergänzungszuschlags verweisen wir auf die Berechnung für das Jahr 2022 (vgl. Schwan, Stellungnahme zum amtsangemessenen Gehalt der vom Bundesland Schleswig-Holstein im Jahr 2022 gewährten Beamtentalimentation: [https://www.dbb-sh.de/fileadmin/user\\_upload/www\\_dbb-sh\\_de/pdf/2023/2023-Stellungnahme\\_zur\\_Beamtenalimentation\\_in\\_SH\\_2022\\_18.04.23.pdf](https://www.dbb-sh.de/fileadmin/user_upload/www_dbb-sh_de/pdf/2023/2023-Stellungnahme_zur_Beamtenalimentation_in_SH_2022_18.04.23.pdf)). So schmilzt im Zeitraum 2017 bis 2022 etwa der Abstand zwischen den Eingangsstufen der Besoldungsgruppen A 6 und A16 von 121,0 % auf 85,9 % ab.

- **Abstandsgebot zur sozialen Grundsicherung**

Es wird anerkannt, dass der aktuelle Entwurf das Niveau der Grundsicherung 38.768,70 EUR für 2023 und 41.805,60 EUR für 2024 realitätsgerechter beschreibt als die Begründung zum Gesetz zur Gewährleistung eines ausreichenden Abstandes der Alimentation zur sozialen Grundsicherung und zur amtsangemessenen Alimentation von Beamtinnen und Beamten mit mehr als zwei Kindern für 2022 mit 33.729,28 EUR (LT-Drs. 19/3428 S. 79) bzw. 33.712,87 EUR (LT-Drs. 19/3618 S. 54).



Bei den Kosten der Unterkunft wird allerdings weiterhin nicht der Berechnungsweise des BVerfG gefolgt, welche eine getrennte Betrachtung des 95-Prozent-Perzents der kalten Unterkunfts-kosten nebst Heizkosten in angemessener Höhe für eine 85 m<sup>2</sup>-Wohnung (Heizspiegel 2023 vgl. <https://www.co2online.de/fileadmin/hs/heizspiegel-2023/heizspiegel-2023-tabelle-print.pdf>) zu Grunde legt. Auch hier wäre im Rahmen der Prozeduralisierungspflicht eine Vergleichsberechnung auf Grundlage der Rechtsprechung des BVerfG notwendig, welche von der Rechtsprechung sogar ausdrücklich verlangt wird (OVG Schleswig, Beschl. v. 23.03.2021 – 2 LB 93/18 Rn. 27, juris). Diese soll dazu dienen „eine Unteralimentation unter jedem erkennbaren Gesichtspunkt auszuschließen“, was auch im Interesse des Besoldungsgesetzgebers liegen muss.

Nach den hier vorliegenden Daten betrug das 95-Prozent-Perzentil der kalten Unterkunfts-kosten 2022 838,00 EUR und das 95-Prozent-Perzentil der laufenden Betriebskosten bei 246,00 EUR. Legt man für beide Perzentile moderate Steigerungsraten an, die die jeweils durchschnittliche prozentuale Steigerungsrate der Jahre 2009 bis 2021 heranzieht, dann ist in diesem Zeitraum das erste 95 %-Perzentil im Durchschnitt um 2,85 %, das zweite um 2,47 % pro Jahr gestiegen. Das 95-Prozent-Perzentil der kalten Unterkunfts-kosten 2024 lag dann bei 886,00 EUR und das 95-Prozent-Perzentil der laufenden Betriebskosten 2024 bei 258,00 EUR. Die angemessenen Heizkosten betragen gemäß Heizkostenspiegel 280,57 EUR monatlich, sodass sich die Kosten der Unterkunft realitätsgerecht auf 1.424,57 EUR belaufen. Damit ist dieser Wert im Entwurf um 93,57 EUR (-6,6 Prozent) zu niedrig bemessen.

Eine weitere Prüfung der Bestandteile der Grundsicherung (Sozialtarife, geldwerte Vorteile etc.) ist innerhalb der Frist für diese Stellungnahme leider nicht zu realisieren. wir behalten uns dies ausdrücklich für das parlamentarische Verfahren vor.

Das Ergebnis der Bemessung der gewährten Nettoalimention ist nach hiesigem Dafürhalten grob fehlerhaft und zu hoch angesetzt. Fehlerhaft ist bereits die Prämisse auf Seite 57, dass das Grundsicherungsniveau mit allen Besoldungsbestandteilen zu vergleichen ist, „die sich für die Alleinverdienerin oder den Alleinverdiener mit einem oder zwei Kindern ergeben“. Bezugspunkt des Vergleiches ist vielmehr „die Nettoalimention, die einer vierköpfigen Familie auf Grundlage der untersten Besoldungsgruppe zur Verfügung steht.“ (BVerfGE 155, 1, Rn. 72) Dabei sind „neben dem Grundgehalt solche Bezügebestandteile zu berücksichtigen, die **allen** Beamten einer Besoldungsgruppe gewährt werden“. Dies schließt also auch Beamte mit voll berufstätigem Partner oder eigenen weiteren Einkünften i.S.d. § 2 Abs. 3 EStG ein, weshalb der einkommensabhängige Familienergänzungszuschlag gem. § 45a Abs. 1 SHBesG bei dieser Berechnung außen vor zu bleiben hat. Selbst wenn der Besoldungsgesetzgeber hiervon abweichen wollen würde, bedürfte es einer entsprechenden Vergleichsberechnung, um der Selbstvergewisserung im Rahmen des Prozeduralisierungsgebots Genüge zu tun und eine „Unteralimentation unter jedem erkennbaren Gesichtspunkt auszuschließen“ (OVG Schleswig a.a.O).

Die Hinzurechnung der IAP ist auch hier unzulässig. Es wird auf die obige Begründung verwiesen.

Die Hinzurechnung der vermögenswirksamen Leistungen zum monatlich verfügbaren Nettoeinkommen der Beamtin oder des Beamten ist nicht zielführend. Zwar ist es rechtlich statthaft, über eingezahlte Beträge zu verfügen - dies bedarf jedoch regelmäßig einer Kündigung des Bausparvertrages oder eines Verkaufs von erworbenen Fondanteilen an der Börse. Es besteht gerade keine Möglichkeit, sich die 6,65 EUR als Gehaltsbestandteil auszahlen zu lassen, um daraus Ausgaben des täglichen Bedarfs zu bestreiten. Dies widerspräche auch Sinn und Zweck der



vermögenswirksamen Leistungen, welcher gem. § 1 Abs. 1 des 5. VermBG eine Vermögensbildung ist. Diese ist jedoch nicht möglich, wenn die vermögenswirksamen Leistungen jeweils sofort konsumiert werden müsste.

Der Zuschuss zum Deutschland-Jobticket fällt nicht unter den Begriff der Bezüge des § 2 SHBesG, sondern es handelt sich um einen steuer- und abgabenfreien Arbeitgeberzuschuss, welcher gem. § 3 Nr. 15 EStG stets zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird. In vielen Fällen (z.B. bei einem Wohnort in fußläufiger Distanz zur Wohnung) wird dieses Ticket auch nicht benötigt und bietet keinen dienstlichen Vorteil. Daneben sind Fälle denkbar, in denen die Beamtin oder der Beamte zwar eine größere Distanz zwischen Wohnsitz und Dienststelle hat, jedoch den ÖPNV rein praktisch nicht nutzen kann. Diesen Beamtinnen und Beamten würde also eine amtsangemessene Alimentation vorenthalten werden mit der Begründung der Dienstherr würde ein Produkt subventionieren, welches sie gar nicht nutzen. Diese Begründung vermag nicht zu überzeugen.

Es ist weiterhin eine Pflegezusatzversicherung in Abzug zu bringen, zu deren Abschluss jede Beamtin bzw. jeder Beamte für sich und den jeweiligen Partner im Rahmen einer zumutbaren Eigenvorsorge verpflichtet ist. (BVerwG Urt. v. 26.04.2018 – 5 C 4/17). Dabei ist „die dem Beamten gewährte Regelalimentation betragsmäßig so [zu] bemessen [...], dass der amtsangemessene Lebensunterhalt des Beamten und seiner Familie auch nach Abzug der Kosten für die Eigenvorsorge (Versicherungsprämien) gewahrt bleibt“ (BVerwG aaO Rn. 17).

Die Fortschreibung der Kosten einer privaten Krankenversicherung für das Jahr 2024 in Höhe von 4 Prozent kann nicht nachvollzogen werden, da diese nicht begründet ist. Realitätsgerechter scheint es hier von den 7 Prozent auszugehen, welche der PKV-Verband selbst prognostiziert hat (vgl. <https://www.pkv.de/wissen/beitraege/warum-die-beitraege-steigen/>).

- **Alimentation kinderreicher Familien**

Wir weisen darauf hin, dass aufgrund der Steuerprogression der 15-Prozent-Abstand zur sozialen Grundsicherung für das dritte zu berücksichtigende Kind in anderen Bundesländern sachgerecht anhand der höchsten maßgebenden Besoldungsgruppe kalkuliert wird. Die für Schleswig-Holstein vorgesehene Regelung weicht hiervon ab und mindert den entsprechenden Betrag für alle Betroffenen.

Die weitere Erhöhung der Beihilfesätze gem. § 6 Abs. 1 S. 4 BhVO bei Vorhandensein eines dritten Kindes stellt im Übrigen einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG dar. Der Bedarf der ersten beiden Kinder steigt nicht durch das Vorhandensein eines weiteren Geschwisterkindes. Eine sachliche Begründung hierfür existiert nicht.

### **III Gleichstellungspolitische Auswirkungen**

Modelle, welche einseitig Lohnarbeit nur eines Partners monetär unterstützen und Lohnarbeit des anderen Partners monetär bestrafen, führen zu einer strikten Teilung von Lohn- und Carearbeit zwischen den Partnern. Von daher sind Leistungen wie der einkommensabhängige Familienergänzungszuschlag auch aus gleichstellungspolitischer Warte abzulehnen. Das Land Schleswig-Holstein zahlt aktuell einem Beamten einen Besoldungsbonus, wenn dieser seine Frau überzeugt, ihre volle Stelle zu Gunsten eines 520-Euro-Jobs aufzugeben.

Im Rahmen der Prozeduralisierung ist seitens des Besoldungsgesetzgebers eine Prüfung notwendig, ob eine Verletzung von Art. 3 Abs. 2 GG vorliegt. Es ist dabei die gesellschaftliche Realität anzuerkennen, dass unmittelbar nach der Familiengründung

regelmäßig der weibliche Partner seine Erwerbsarbeit aufgibt oder in Teilzeit weiterführt. Der Familienergänzungszuschlag und seine geplante massive Ausweitung führen zu der Verletzung der Gleichheitsrechte der Ehefrauen und Lebenspartnerinnen von Beamten, die sich als mittelbare Geschlechterdiskriminierung offenbart.

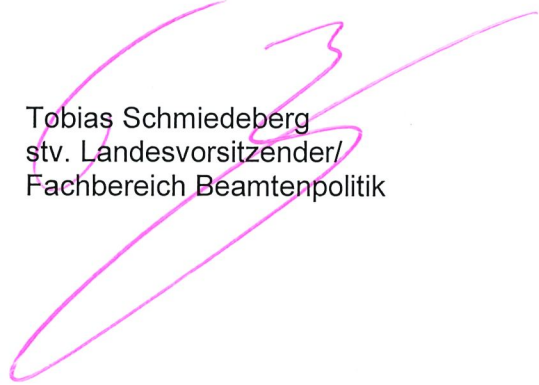
Es sei hier nochmals an die Stellungnahme des wissenschaftlichen Dienstes des Landtages vom 02.03.2022 erinnert. Dieser stellte bereits damals fest, die Einführung des Familienergänzungszuschlags samt Anrechnungsregelungen „*gegenläufigen und inkongruente Anreize bezüglich der Berufstätigkeit des geringer hinzuverdienenden Partners [schafft]. Denn soweit diese weiteren Einkünfte das Familieneinkommen nicht erheblich über den Satz von 115 % der Grundsicherung erhöhen, würde ein finanzieller Anreiz zur Erzielung von weiteren Einkünften genommen werden, da diese Einkünfte keinen (spürbaren) Mehrwert für die Einkommensverhältnisse der Familie bringen würden. Dies dürfte in erster Linie die (regelmäßig parallel zur Kinderbetreuung in Teilzeit arbeitenden) Frauen von Beamtinnen und Beamten betreffen.*“ (LT-Umdruck 19/7271 S. 22) Auch die damalige Landesregierung teilte diese grundlegenden Bedenken, woraus der Schluss gezogen wurde, dass „die jeweils erforderlichen Zuschläge [...] zur Vermeidung von **zusätzlichen Fehlanreizen** [Hervorhebung durch den Unterzeichner] auf das absolut Erforderliche begrenzt“ werden müssten. (LT-Umdruck 19/7321 S. 10) Im Umkehrschluss schlägt die Landesregierung dem Landtag durch die erhebliche Erhöhung und Ausweitung des Familienergänzungszuschlags vor, weitere und größere finanzielle Fehlanreize für die Partnerinnen und Partner von Beamtinnen und Beamten zu schaffen, durch welche diese in Ihrer wirtschaftlichen Unabhängigkeit massiv beeinträchtigt würden.

Wir bitten um Berücksichtigung unserer Hinweise und stehen auch für weitere Gespräche gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp  
Landesvorsitzender



Tobias Schmiedeberg  
stv. Landesvorsitzender/  
Fachbereich Beamtenpolitik

DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Finanzministerium Schleswig-Holstein  
Frau Ministerin Monika Heinold  
Düsternbrooker Weg 64  
24105 Kiel

## **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Schleswig-Holstein im Jahr 2024 (Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2024 – BVAnpG 2024)**

28. März 2024

Sehr geehrte Frau Ministerin,

mit Schreiben vom 8. März 2024 hat das Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) um eine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Schleswig-Holstein im Jahr 2024 (Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2024 – BVAnpG 2024) gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Am 27. Februar 2024 fand eine mündliche Erörterung der Eckpunkte des vorliegenden Gesetzesentwurfes statt. An dem Gespräch nahmen Vertreter der Gewerkschaften GEW, GdP und ver.di teil.

**Olaf Schwede**  
Abteilungsleiter  
Öffentlicher Dienst/ Beamte/  
Mitbestimmung

**Deutscher Gewerkschaftsbund**  
**DGB Bezirk Nord**  
Besenbinderhof 60  
20097 Hamburg  
Telefon: 040-6077661-17  
Telefax: 040-6077661-41

olaf.schwede@dgb.de  
nord.dgb.de

### **Zur Vorgeschichte des vorliegenden Gesetzesentwurfes**

Durch die Einführung des Bürgergeldes und die Anhebung des Regelsatzes für die Sozialhilfe zum 1. Januar 2023 konnte ab dem Jahr 2023 das Mindestabstandsgebot in den untersten Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein nicht mehr eingehalten werden. Eine amtsangemessene Alimentation ist damit nach aktuellem Stand für das Jahr 2023 in allen Besoldungsgruppen nicht gewährleistet. Der DGB und seine Gewerkschaften haben deshalb frühzeitig im Jahr 2023 das Gespräch mit dem Finanzministerium gesucht.

Nach einem Spitzengespräch im August 2023 haben der DGB und seine Gewerkschaften Anfang Oktober 2023 die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Landes und der Kommunen in Schleswig-Holstein dazu aufgerufen, bis zum 31. Dezember 2023 Anträge auf amtsangemessene Alimentation zu stellen. Ein entsprechendes



Musterschreiben wurde den Mitgliedern der Gewerkschaften zur Verfügung gestellt bzw. war über die Gewerkschaften erhältlich.

Zum damaligen Zeitpunkt dominierten Sparpläne und Haushaltssperren die landespolitische Debatte, die Landesregierung stellte mehrfach die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung in Frage. Darüber hinaus hatte die Landesregierung angekündigt, erst im Jahr 2024 rückwirkend für das Jahr 2023 eine amtsangemessene Alimentation herstellen zu wollen. Ohne einen Aufruf zu Anträgen auf amtsangemessene Alimentation wäre eine juristische Überprüfung der rückwirkenden gesetzgeberischen Maßnahmen im Jahr 2024 nach dem Grundsatz der haushaltsnahen Geltendmachung nicht mehr möglich gewesen.

In Folge des Aufrufes des DGB und seiner Gewerkschaften wurden bis zum 15. Januar 2024 insgesamt 16.967 Anträge auf amtsangemessene Alimentation für 2023 gestellt. Hiervon entfallen 15.445 auf den Besoldungsbereich und 1.522 Anträge auf den Versorgungsbereich.<sup>1</sup> Fast 17.000 Menschen sind damit dem Aufruf des DGB und seiner Gewerkschaften gefolgt und haben ein deutliches Zeichen in Richtung der Landespolitik gesetzt. Auf dieses deutliche Zeichen und den damit verbundenen politischen Druck hat die Landesregierung nach Abschluss der Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten der Länder angemessen reagiert.

Die Gewerkschaften des DGB haben sich mit der Tarifgemeinschaft der Länder am 9. Dezember 2023 auf einen Tarifabschluss für die Beschäftigten der Länder verständigt. Bei einer Laufzeit von 25 Monaten wurden u. a. eine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie in mehreren Schritten von insgesamt 3.000 Euro, eine Erhöhung der Tabellenentgelte um einen Festbetrag in Höhe von 200 Euro zum 1. November 2024 und eine lineare Erhöhung um 5,5 Prozent zum 1. Februar 2025 vereinbart. Die Landesregierung hat umgehend eine vollständige Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung zugesagt.

Bereits am 15. Dezember hat der Landtag von Schleswig-Holstein als erstes Bundesland überhaupt das Gesetz über Sonderzahlungen aus Anlass der gestiegenen Verbraucherpreise beschlossen. Die erste Auszahlung an alle Beschäftigten erfolgte bereits Ende Januar 2024. Danach folgen Zahlungen von jeweils 120 Euro für die Monate bis einschließlich Oktober 2024.

Nun liegt ein umfassender Gesetzesentwurf zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für die Jahre 2024 und 2025 vor. Sowohl das gute Tarifergebnis als auch der nun vorliegende darüberhinausgehende Gesetzesentwurf sind damit als Erfolg des DGB und seiner Gewerkschaften anzusehen.

---

<sup>1</sup> Schleswig-Holsteinischer Landtag, Drucksache 20/1773.

## **Zur Gesamtbewertung des vorliegenden Gesetzesentwurfes**

Der vorliegende Gesetzesentwurf dient sowohl der regelmäßigen Anpassung der Besoldung und Versorgung als auch der Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation. In diesem Kontext wird das Tarifergebnis für die Tarifbeschäftigten der Länder vollständig auf die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein übertragen. Dies wird vom DGB ausdrücklich begrüßt. Die Tarifabschlüsse für die Tarifbeschäftigten der Länder müssen Maßstab für die regelmäßigen Anpassungen der Besoldung und Versorgung bleiben.

Dass der vorliegende Gesetzesentwurf deutlich über die bloße Übertragung des Tarifergebnisses hinausgeht, dient der Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation und damit verfassungsrechtlich zwingend erforderlich. Der Gesetzesentwurf macht gleichzeitig deutlich, dass hier nur das verfassungsrechtlich notwendige Minimum gesichert wird.

Die einzelnen Maßnahmen, die über die Übertragung des Tarifergebnisses hinausgehen, dienen entweder der Umsetzung bestehender Vereinbarungen zwischen der Landesregierung und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften aus der Verständigung zur Verbesserung der Besoldungsstruktur vom 25. November 2019 oder entsprechen der bestehenden Struktur des geltenden Besoldungsrechts. Komplett neue Maßnahmen sieht der Gesetzesentwurf nicht vor.

Gegen die einzelnen Maßnahmen des vorliegenden Gesetzesentwurfes werden deswegen seitens des DGB keine Einwände oder Bedenken erhoben. Trotzdem ist eine Gesamtbewertung des vorliegenden Gesetzesentwurfes aus der Perspektive der Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation aus gewerkschaftlicher Sicht erforderlich.

## **Zur amtsangemessenen Alimentation**

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf wird aus Sicht der Landesregierung die amtsangemessene Alimentation der Beamtinnen und Beamten in den Jahren 2023 und 2024 gewährleistet. Die Gesetzesbegründung stellt ausführlich dar, dass sich aus Sicht der Landesregierung alle fünf Parameter der 1. Prüfstufe des Bundesverfassungsgerichtes im verfassungskonformen Bereich bewegen. Da für einen Verdacht auf eine nicht angemessene Alimentation drei der fünf Parameter verletzt werden müssten, liegt damit an dieser Stelle kein Hinweis auf eine Unteralimentation vor. Hingewiesen wird darauf, dass die Kürzung bzw. Streichung der Sonderzahlung 2007/2008 mittlerweile mehr als 15 Jahre zurückliegt, damit aus dem Betrachtungszeitraum herausfällt und nach den Maßstäben des Bundesverfassungsgerichtes keine Berücksichtigung mehr findet.

Der DGB kann auf Basis der vorgelegten Daten nicht erkennen, dass eines der ersten drei Parameter der 1. Prüfstufe verletzt wird. Die für den Verdacht auf eine Unteralimentation notwendige Verletzung von drei oder mehr der

insgesamt fünf Parameter erscheint unwahrscheinlich. Gleichzeitig wird anhand der Gesetzesbegründung deutlich, dass die über die reine Übertragung des Tarifiergebnisses hinausgehenden Maßnahmen zwingend erforderlich sind, um eine amtsangemessene Alimentation in den Jahren 2023 und 2024 zu gewährleisten. Der DGB unterstützt ausdrücklich das Ziel der Landesregierung, einen verfassungskonformen Gesetzesentwurf vorzulegen.

Bei der Beurteilung, ob mit dem Gesetzesentwurf eine amtsangemessene Alimentation erreicht wird, kommt es damit vor allem auf die Frage der Einhaltung des notwendigen Mindestabstandes zur Grundsicherung an. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes reicht eine Verletzung des Mindestabstandes zur Grundsicherung allein aus, um den Verdacht auf eine Unteralimentierung zu rechtfertigen. Der vorliegende Gesetzesentwurf weist in seiner Begründung für die Jahre 2023 und 2024 eine knappe Einhaltung des Mindestabstandes aus. Der Mindestabstand wird in beiden Jahren trotz der Familienergänzungszuschläge nur durch die Einmaleffekte erreicht, die mit der Übertragung der Sonderzahlungen zum Inflationsausgleich und die jeweils einmaligen Zusatzbeträge für Kinder nach dem Sonderzahlungsgesetz verbunden sind. Der Gesetzesentwurf sieht insgesamt eine massive Steigerung der Familienergänzungszuschläge vor, die im Jahr 2024 bis zur Besoldungsgruppe A 10 Stufe 4 ausgeweitet werden. Die Familienergänzungszuschläge werden aber nur in bestimmten Fallkonstellationen gewährt. In der Musterrechnung für eine vierköpfige Familie für das Jahr 2024 machen die Familienergänzungszuschläge fast 20 % der Jahresbruttogesamtbezüge aus.

Auch wenn die Herstellung einer amtsangemessenen Alimentation über Einmal- und Sonderzahlungen zulässig erscheint, so werden doch mit dem Gesetzesentwurf strukturelle Probleme der Beamtenbesoldung in Schleswig-Holstein deutlich. Eine amtsangemessene Alimentation kann dauerhaft nicht über eine immer massivere Ausweitung der kinder- und familieneinkommensabhängigen Familienergänzungszuschläge und über Einmalzahlungen gewährleistet werden. Offen ist auf Basis des Gesetzesentwurfes, wie im Jahr 2025 eine amtsangemessene Alimentation gewährleistet werden soll. Das nun vorgesehene Paket an Maßnahmen kann damit nur eine temporäre Lösung darstellen.

### **Anforderungen und Vorschläge des DGB**

Die Prüfung der amtsangemessenen Alimentation im vorliegenden Gesetzesentwurf basiert auf einer Reihe von Annahmen und von Fortschreibungen statistischer Daten. Angesichts des knappen Abstandes zur Grundsicherung erwartet der DGB ausdrücklich eine kontinuierliche Fortschreibung der Prüfung auch für die Jahre 2023 und 2024, um eventuelle Nachsteuerungsbedarfe erkennen zu können.



Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht zur Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation gleich zweimal einen jeweils einmaligen Zusatzbetrag für Kinder nach dem Sonderzahlungsgesetz in den Jahren 2023 und 2024 vor. Aus Sicht des DGB sollte dies zum Anlass genommen werden, die bisherige Höhe des Sonderbetrags für Kinder in Höhe von 400 Euro im Gesetz über die Gewährung jährlicher Sonderzahlungen zu überprüfen und ggf. dauerhaft zu erhöhen. Der entsprechende Betrag hat seit mehr als 15 Jahren keine Erhöhung mehr erfahren. Ihm kommt bei der dauerhaften Gewährung einer amtsangemessenen Alimentation offenbar eine wichtige Rolle zu.

Mit dem vorliegenden Entwurf finden eine deutliche Ausweitung und Erhöhung des umstrittenen Familienergänzungszuschusses statt. Auch wenn mittlerweile die Mehrheit der Länder in unterschiedlicher Form das Familien- bzw. Partner-einkommen bei der Prüfung oder Gewährung einer amtsangemessenen Alimentation berücksichtigen, so stellt sich doch die Frage, ob das in Schleswig-Holstein als Vorreiterland gewählte Modell dauerhaft tragfähig ist. Der DGB und seine Gewerkschaften gehen nach wie vor davon aus, dass es zu einer höchst-richterlichen Überprüfung des erst 2022 eingeführten Modells kommen wird.

Die verfassungsrechtlich zwingend notwendigen über das Tarifiergebnis hinausgehenden Maßnahmen im vorliegenden Gesetzesentwurf haben zu Irritationen vor allem bei den tarifbeschäftigten Lehrkräften geführt. Dies liegt unter anderem daran, dass bei dieser Gruppe von Tarifbeschäftigten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen kaum Unterschiede zu den verbeamteten Lehrkräften bestehen. So gelten beispielsweise für beide Statusgruppen auf Basis des § 44 TV-L identische Arbeitszeitregelungen. Diese basieren auf der 41-Stunden-Woche der Beamtinnen und Beamten. Von der für Tarifbeschäftigte kürzeren Arbeitszeit profitieren tarifbeschäftigte Lehrkräfte nicht. Der DGB hat wiederholt auf die Notwendigkeit hingewiesen, in der entsprechenden Pflichtstundenverordnung für tarifbeschäftigte Lehrkräfte eine kürzere, den anderen Tarifbeschäftigten entsprechende, Arbeitszeit zu regeln.

### **Weitergehende Anmerkungen: Zur beabsichtigten Entnahme von Mitteln aus dem Versorgungsfonds Schleswig-Holstein**

Nach der mündlichen Erörterung der Eckpunkte des vorliegenden Gesetzesentwurfes am 27. Februar 2024 verkündete die Landesregierung am 5. März 2024 nicht nur die regelmäßigen Zuführungen zum Versorgungsfonds von 79 Millionen streichen zu wollen, sondern auch in den Jahren 2025 bis 2027 insgesamt 945 Millionen Euro aus dem Versorgungsfonds zur Finanzierung des Haushaltes entnehmen zu wollen. Allein die für 2026 angekündigte Entnahme von 482 Millionen Euro liegt für dieses Jahr oberhalb der Kosten des vorliegenden Gesetzesentwurfes und der für die Tarifbeschäftigten anstehenden Gehaltssteigerungen.

Der DGB und seine Gewerkschaften weisen darauf hin, dass nach Artikel 33 Abs. 5 GG neben den aktiven Beamtinnen und Beamten auch die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger einen verfassungsrechtlichen Anspruch auf eine amtsangemessene Alimentation haben. Dieser Anspruch ist unabhängig davon, welche Vorkehrungen das Land zur Finanzierung dieser Ansprüche trifft. Der DGB und seine Gewerkschaften legen deswegen Wert auf die Feststellung, dass die Ansprüche der Beamtinnen und Beamten sowie der aktuellen Versorgungsempfängerinnen und -empfänger durch den Eingriff der Landesregierung in den Versorgungsfonds nicht berührt werden. Dies hat der Landtag mittlerweile ebenfalls bekräftigt.<sup>2</sup>

Der Versorgungsfonds, seine im Wesentlichen aus der Versorgungsrücklage stammenden Mittel und die jährlichen Zuführungen waren in der Vergangenheit regelmäßig Gegenstand von Stellungnahmen des DGB und von gemeinsamen Erörterungen mit der Landesregierung und dem Landtag. Der Versorgungsfonds und die damit verbundene Politik einer nachhaltigen Vorsorge für künftige Versorgungsansprüche basierten auf einer fortlaufenden sachgerechten Verständigung zwischen der Landesregierung und dem DGB. Zu den nun vorgesehenen Entnahmen und dem Wegfall der Zuführungen zum Versorgungsfonds fand keine Beteiligung des DGB und seiner Gewerkschaften statt. Der bisherige Konsens wurde damit von der Landesregierung einseitig aufgekündigt.

Das aus der Versorgungsrücklage stammende Anfangskapital des Versorgungsfonds von 641 Millionen Euro ist das Ergebnis eines jahrelangen unfreiwilligen Verzichtes der Beamtinnen und Beamten auf Anpassungen der Besoldung und Versorgung. Durch den jährlichen zweckgebundenen Abzug von 0,2 Prozent von jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung wurden sowohl das Besoldungs- als auch das Versorgungsniveau deutlich abgesenkt. Dies wirkt bis heute nach.

Auch wenn es sich bei dem ehemaligen Vermögen der Versorgungsrücklage juristisch gesehen um Haushaltsmittel des Landes handelt, so besteht doch nach wie vor ein moralischer Anspruch der Beamtinnen und Beamten darauf, dass diese Mittel ausschließlich für Versorgungsausgaben eingesetzt werden.

Dies gilt entsprechend für die bisher im Versorgungsfondsgesetz verankerte jährliche Zuführung von mindestens 79,26 Mio. Euro aus dem Landeshaushalt. Dieser Betrag entspricht der letztmaligen Zuführung an die Versorgungsrücklage im Jahr 2017 (vgl. § 4 Abs. 2 VersFondsG S-H). Es ist also der Betrag, den Beamtinnen und Beamten jedes Jahr durch die bisherigen Abzüge von 0,2 Prozent zugunsten des Versorgungsfonds vorenthalten wird. Zinseszinsseffekte seit 2017 sind dabei nicht berücksichtigt. Mindestens dieser Betrag sollte auch weiterhin als jährliche Zuführung für den Versorgungsfonds zur Verfügung stehen. Dies ist nun nicht mehr gewährleistet.

---

<sup>2</sup> Schleswig-Holsteinischer Landtag, Drucksache 20/2016.



Die nun vorgesehene Entnahme und der Verzicht auf weitere Zuführungen zum Versorgungsfonds werden deswegen vom DGB und seinen Gewerkschaften abgelehnt.

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Anmerkungen und Hinweise.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads 'Olaf Schwede'. The signature is written in a cursive style.

Olaf Schwede



Deutsche Rentenversicherung Nord, 23544 Lübeck

Der Geschäftsführer

Ziegelstr. 150  
23556 Lübeck  
Postanschrift: 23544 Lübeck  
Telefon: 0451 485-10000  
Telefax: 0451 485-2910000  
www.deutsche-rentenversicherung-  
nord.de  
info@drv-nord.de

Finanzministerium Schleswig-Holstein

Ministerin der Finanzen  
Frau Monika Heinold

**Ihr Ansprechpartner:**  
Frau Gatterer  
Telefon: 040 5300-11215  
Telefax: 040 5300-2911215  
Mailto: ute.gatterer@drv-nord.de

Postfach 71 27  
24171 Kiel

**Per Mail an ministerinbuero@fimi.landsh.de**  
**Kopie per Mail an Alexander.Muenster@fimi.landsh.de**

Lübeck, den 22.03.2024

**Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Besoldungs- und  
Versorgungsanpassung in Schleswig-Holstein im Jahr 2024  
(BVAnpG 2024)**

Sehr geehrte Frau Heinold,

wir bedanken uns für die Möglichkeit der Stellungnahme zu dem o.g. Gesetz-  
entwurf. Davon machen wir nachstehend gern Gebrauch.

Wir begrüßen die inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses aus den  
Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder auf die Besoldungs- und  
Versorgungsbezüge der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein. Die  
weitere lineare Besoldungsanpassung um 5,5 % abweichend von der Tarifei-  
nigung vom 01.02.2025 bereits auf den 01.11.2024 vorzuziehen, um die  
amtsangemessene Alimentation zu gewährleisten, wird auch aus Gründen der  
Verwaltungspraktikabilität vollumfänglich befürwortet.

Aus Sicht der Verwaltung werden die Änderungen im Familienergänzungszu-  
schlag rückwirkend für 2023 und 2024 als sehr aufwendig und arbeitsintensiv  
eingestuft.

Bezüglich der Prüfung der Amtsangemessenheit der Alimentation auf Grund-  
lage der vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Kriterien weisen wir



darauf hin, dass gemäß Urteil des BVerfG vom 04.05.2020, AZ 2 BvL 4/18, Rnr. 73, neben dem Grundgehalt solche Bezügebestandteile zu berücksichtigen sind, die allen Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe gewährt werden. Vor diesem Hintergrund sehen wir die Berücksichtigung des Zuschusses zum Jobticket in Höhe von 360,- EUR jährlich kritisch.

Abschließend möchten wir noch folgende, redaktionelle Hinweise zum Gesetzentwurf geben:

1. zu Punkt 2.1.2 (Seite 40)

Tabelle auf Seite 40 letzte Zeile:

Rein rechnerisch ergibt sich in 2023 ein Abstand der Besoldung von – 4,30 %. Es ergibt sich aber keine Auswirkung auf das Ergebnis, weil der Korridor von 5 % eingehalten wird.

2. zu Punkt 2.1.3 (Seite 41)

Im ersten Satz nach der Tabelle muss es heißen „aus Anlass des Verbraucher**preis**anstiegs“

3. Begründungen zu Artikel 8 und 9 (Seite 91)

In den aufgeführten Begründungen sind jeweils die Worte „für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger“ zu streichen.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Reitstätter  
Erster Direktor



Landesrechnungshof Postfach 3180 24030 Kiel

Frau Ministerin  
Monika Heinold  
Finanzministerium  
des Landes Schleswig-Holstein  
Düsternbrooker Weg 64  
24105 Kiel

**per E-Mail:**  
Monika.Heinold@fimi.landsh.de

**nachrichtlich:**  
alexander.muenster@fimi.landsh.de

Ihr Schreiben vom  
08.03.2024

Unser Zeichen  
LRH 101

Telefon 0431 988-0  
Durchwahl 988-8926

Datum  
20.03.2024

## **Entwurf eines Gesetzes zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Schleswig-Holstein im Jahr 2024 (Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2024 - BVAnpG 2024)**

Sehr geehrte Frau Ministerin,

der Landesrechnungshof dankt für die Möglichkeit, zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Schleswig-Holstein im Jahr 2024 Stellung zu nehmen.

Der Landesrechnungshof erkennt die Bemühungen des Finanzministeriums an, durch verschiedene Maßnahmen eine Verfassungskonformität der Alimentation zu erreichen. Einige Ausführungen und Berechnungen begründen aber Zweifel daran, dass es mit dem Gesetzentwurf gelingen wird, eine verfassungskonforme Alimentation sicherzustellen.

So wird für 2023 das Mindestabstandsgebot zum Grundsicherungsniveau nur deshalb eingehalten, weil die im Gesetzentwurf vorgesehenen kinderbezogenen Sonderzahlungen sowie die Sonderzahlungen aus Anlass der gestiegenen Verbraucherpreise als Bestandteil der Nettoalimentation in die Berechnung einbezogen werden. Die letztgenannten Sonderzahlungen wurden gem. der Gesetzesbegründung zu § 59b SHBesG

als Zuschuss zu den ohnehin geschuldeten Bezügen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise gewährt.<sup>1</sup>

Es ist fraglich, ob diese Zuschüsse als zu berücksichtigende Nettoalimentation angesehen werden dürfen.<sup>2</sup> Denn eine an Wortlaut sowie Sinn und Zweck ausgerichtete Auslegung legt es nahe, dass die „ohnehin geschuldeten Bezüge“ nur solche sein können, die bereits ohne „zusätzliche Unterstützung“ den 15%igen Abstand zur Grundsicherung erzielen.

Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass der Besoldungsgesetzgeber bei der kontinuierlichen Fortschreibung der Besoldungshöhe in Gestalt von regelmäßigen Besoldungsanpassungen prozedurale Anforderungen in Form von Begründungs-, Überprüfungs- und Beobachtungspflichten zu beachten hat.<sup>3</sup> Das heißt:

Kalkuliert der Besoldungsgesetzgeber wie in Schleswig-Holstein den Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau sehr knapp, besteht das Risiko, dass die Besoldung verfassungswidrig zu niedrig ist und dies nur nach einer Nachkalkulation im Folgejahr durch eine Nachzahlung - wie für das Jahr 2023 vorgesehen - geheilt werden kann.

Fraglich ist, ob ein solches Verfahren den verfassungsrechtlichen Vorgaben und der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts entspricht.

Mit freundlichen Grüßen

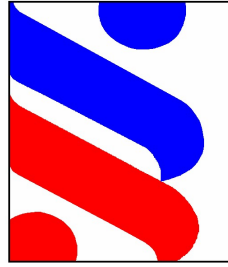
gez. Silke Seemann

---

<sup>1</sup> Vgl. Landtagsdrucksache 20/1735(neu) S. 5.

<sup>2</sup> Vgl. Aufsatz „Energiegeld, Inflationsausgleich und steuerfreie Einmalzahlung - auch für Beamte?“, hier: II. 4 b), von Dr. Stephan Berndt und Professor Dr. Klaus Herrmann erschienen in LKV 2022.

<sup>3</sup> Vgl. BVerfG vom 16.10.2018, 2 BvL 2/17, Rn 21.



**SCHLESWIG-  
HOLSTEINISCHER  
RICHTERVERBAND**

verband der richterinnen  
und richter,  
staatsanwältinnen und  
staatsanwälte

Kiel, im März 2024  
Verfasser: VRiFG Dr. Engellandt  
Stellungnahme Nr. 01/2024  
Abrufbar unter [www.richterverband-sh.de](http://www.richterverband-sh.de)

## **Stellungnahme zum Gesetzesentwurf zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Schleswig-Holstein im Jahr 2024 (BVAnpG 2024)**

Der Schleswig-Holsteinische Richterverband bedankt sich für die Anhörung und nimmt zu dem Gesetzentwurf folgendermaßen Stellung:

### **Tenor**

Die vorgesehenen Einzelmaßnahmen zu einer Verbesserung der Besoldung sind nur in ihrer Intention zu begrüßen. Sie lösen die bestehenden Probleme der R-Besoldung weder strukturell noch dem Volumen nach.

### **Ausgangspunkt des Gesetzesentwurfs wird nicht durchgehalten**

Die Begründung zum vorliegenden Gesetzentwurf zeigt zutreffend auf, dass sowohl unter dem Gesichtspunkt der Wahrung des **Mindestabstands** der Beamtenbesoldung zur Grundsicherung als auch unter dem Gesichtspunkt eines angemessenen **Inflationsausgleichs** ein deutlicher Anpassungsbedarf besteht. Diesen Erfordernissen wird der Gesetzentwurf aber nur unzureichend gerecht.



Zwar wird der aktuelle Tarifabschluss vollständig übernommen und es werden punktuell auch weitergehende Leistungen gewährt. In der Gesamtbetrachtung reichen die vorgesehenen Anpassungen jedoch nicht aus, um die in der R-Besoldung bestehenden Besoldungsdefizite aufzufangen. Im Ergebnis wird für Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte **kein Inflationsausgleich** hergestellt und es mangelt nach wie vor an einer systemgerechten Lösung der Abstandsproblematik zur Grundsicherung. Das Abstandsgebot wird durch weiter aufgestockte Ergänzungszuschläge zunehmend verwässert, so dass das verfassungsrechtliche Gebot der Besoldung nach der **Wertigkeit des ausgeübten Amtes verletzt** wird. Im Einzelnen gilt Folgendes:

### **Lineare Anpassung zum 1.11.2024 der Höhe nach ungenügend**

Das Vorziehen der linearen Komponente des Tarifabschlusses von 5,5% um drei Monate, von Februar 2025 auf November 2024, wird für sich genommen begrüßt. Der Zeitversatz nach vorn soll verhindern, dass im Haushaltsjahr 2024 der verfassungsrelevante Parameter „Vergleich mit der Entwicklung der Nominallöhne“ verletzt wird. Dies aber ändert nichts daran, dass die lineare Verbesserung allein wegen des Kaufkraftverlustes um durchschnittlich 5 % zu niedrig ausfällt (siehe unten).

### **Tabellensockelbetrag in Höhe von 200 €**

Der aus dem Tarifabschluss übernommene einheitliche Tabellensockel von 200 € begünstigt die unteren Lohn- bzw. Besoldungsgruppen und führt zu einer relativen Schlechterstellung der R-Besoldung. Wir sind der Meinung, dass Sozialpolitik von der Lohn- und Besoldungspolitik zu trennen ist. Dies insbesondere auch deshalb, weil nach sozialer Bedürftigkeit definierte Besoldungsbestandteile mittlerweile ein Ausmaß angenommen haben, dass das durch Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz vorgegebene Gebot der Besoldung nach der **Wertigkeit des ausgeübten Amtes verletzt** wird.

### **Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt 3.000 €**

Die steuerfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt 3.000 € schafft eine kurzfristige Entlastung im Hinblick auf die Auswirkungen der außerordentlich hohen Inflation der Jahre 2022 und 2023, die im vorangegangenen Tarifabschluss über linear 2,8 % bei einer Laufzeit von 2 Jahren nicht einmal ansatzweise abgebildet war. Dies

gilt auch unter Berücksichtigung der seinerzeitigen Corona Prämie und der im Besoldungsbereich gewährten strukturellen Zusatzkomponente von 0,6 Prozentpunkten. Die Einbeziehung dieser steuerfreien Leistung in das Tarifergebnis und die nachfolgende Besoldungsanpassung ist zwar bei isolierter Betrachtung sinnvoll. Es leuchtet auch ein, dass die unteren Besoldungsgruppen besonders von der Inflation betroffen sind. In der Gesamtbetrachtung ist der **Anteil aller sozial definierten Besoldungsbestandteile** an den nach Ämtern durchgestuften Tabellengehältern jedoch **zu hoch**.

### **Niveauabsenkung der R-Besoldung**

Auf ganzer Linie enttäuschend und nicht hinzunehmen ist, dass bei gemeinsamer Betrachtung der letzten beiden Tarifabschlüsse ein **Inflationsausgleich** für Empfänger der R-Besoldung **nicht mehr erreicht** wird. Beide Abschlüsse zusammengenommen werden mit einem **deutlichen realen Minus** enden.

Für den relevanten Zeitraum von 4 Jahren, der durch die Umsetzung der Tarifabschlüsse abgedeckt wird, ergibt sich per Saldo eine Inflationsrate von voraussichtlich **17,3 %**, nämlich 2022: 6,9%, 2023: 5,9%, e2024: 2,6% und e2025: 1,9%. Demgegenüber folgt aus der vergangenen und der aktuellen Anpassung unter Addition aller Komponenten für denselben Zeitraum eine Erhöhung, die bei bestenfalls **13,3 %** in der ersten Stufe R 1 und bei **11,6 %** in der Endstufe R 2 liegt, ab R 3 noch darunter. Im Ergebnis tritt damit ein **reales Minus zwischen 4 % und 6 %** für alle Empfänger der R-Besoldung ein.

Dieser Verlust wird auch durch die **Einmalzahlungen**, insbesondere durch die „Inflationsausgleichsprämie“ nicht kompensiert. Denn die gewährten Einmalzahlungen haben nur einen punktuell positiven Effekt und sollen die zeitliche Verzögerung der linearen Anpassungen überbrücken. Einmalzahlungen sind jedoch **nicht tabellenwirksam**, so dass sie mangels Fortwirkung die Niveauabsenkung am Ende nicht verhindern können.

### **Zukünftige Maßnahmen**

Der Schleswig-Holsteinische Richterverband geht weiterhin davon aus, dass die aktuelle und mit dem Gesetzentwurf geplante Besoldung ihrer Struktur und ihrer Höhe nach

vor dem Bundesverfassungsgericht nicht durchstehen wird. Wir appellieren an die politisch Verantwortlichen, sich den Bedenken, mit denen wir nicht allein sind, zu öffnen und – statt abzuwarten - in den entsprechenden Bund-Länder-Arbeitsgruppen Planungen für **neu strukturierte Besoldungstabellen** aufzunehmen. Ein „Reparaturbetrieb Besoldung“ wird dem öffentlichen Dienst mit seinen Nachwuchssorgen keinesfalls gerecht.

Landesbeauftragte für Datenschutz · Postfach 71 16 · 24171 Kiel

Finanzministerium  
Frau Heinold  
Düsternbrooker Weg 64  
24105 Kiel

Per E-Mail an [Alexander.Muenster@fimi.landsh.de](mailto:Alexander.Muenster@fimi.landsh.de)

Landesbeauftragte für Datenschutz

Holstenstraße 98  
24103 Kiel  
Tel.: 0431 988-1200  
Fax: 0431 988-1223

Ansprechpartner/in:  
Herr Dr. Polenz  
Durchwahl: 988-1200

Aktenzeichen:  
LD2-20.13/24.002

Kiel, 11. März 2024

## **Stellungnahme zum Entwurf eines Besoldungs- und Anpassungsgesetzes**

Ihre E-Mail vom 8. März 2024

Sehr geehrte Frau Heinold,

Bezugnehmend auf Ihr obiges Schreiben danken wir für die Übersendung des Gesetzesentwurfs und die damit verbundene Gelegenheit zur Stellungnahme.

Aus datenschutzrechtlicher Sicht besteht nach unserer Einschätzung kein Anpassungsbedarf.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

Dr. Sven Polenz



**Versorgungsausgleichskasse**  
der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein  
- Körperschaft des öffentlichen Rechts -  
Der Vorstand

24116 KIEL,

Knooper Weg 71

26.03.2024  
Telefon (04 31) 57 01- 0

Telefax (04 31) 56 47 05

Internet vak-sh.de

E-Mail info@vak-sh.de

IBAN: DE43 2105 0170 1001 9184 97

BIC: NOLADE21KIE (Förde Sparkasse)

Gläubiger-ID: DE82ZZZ00000085987

Besucher und Anrufer erreichen uns

montags - freitags von 09:00 - 12:00 Uhr

montags - donnerstags von 14:00 - 15:00 Uhr

Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein  
Frau Ministerin  
Monika Heinold  
Düsternbrooker Weg 64  
24105 Kiel

Aktenzeichen: GF

(Im Antwortschreiben bitte stets angeben)

Auskunft erteilt:

GF (Nils Lindemann)

Durchwahl:

(04 31) 57 01 - 100

**Einleitung Beteiligungsverfahren Anpassung Besoldung und Beamtenversorgung im Jahr 2024**

Sehr geehrte Frau Heinold,

für die Beteiligung der VAK zum o.a. Gesetzentwurf bedanken wir uns. Bei den im Gesetzentwurf enthaltenen Regelungen zu den Erhöhungen zum 01.01.2024 sowie zum 01.11.2024 weisen wir für die Umsetzung auf folgende Probleme hin:

- I. Nach § 68 Abs. 2 SHBeamtVG berechnet sich der Kürzungsbetrag für das Ruhegehalt aus dem Monatsbetrag der durch die Entscheidung des Familiengerichts begründeten oder übertragenen Anrechte oder Anwartschaften. Dieser Monatsbetrag erhöht oder vermindert sich bei einer Beamtin oder einem Beamten um die Hundertsätze der nach dem Ende der Ehezeit bis zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand eingetretenen Erhöhungen oder Verminderungen der beamtenrechtlichen Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind.

Zum 01.01.2024 sollen sich gem. Art. 3 Nr. 2 die Grundgehaltssätze

1. der Besoldungsgruppen in der Besoldungsordnung A sowie
2. der Besoldungsgruppen R 1 und R 2

bis einschließlich der jeweils vierten mit einem Grundgehaltsbetrag belegten Erfahrungsstufen erhöhen.

Nach Art. 4 Nr. 1 (§ 80a Abs. 1 SHBeamtVG) gilt die Erhöhung nach Art. 3 Nr. 2 entsprechend für die dort genannten Bestandteile sowie für die Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind.

Da von dieser Regelung nur die Grundgehaltssätze bis einschließlich der jeweils vierten mit einem Grundgehaltsbetrag belegten Erfahrungsstufen der einzelnen Besoldungsgruppen betroffen sind, müsste bei der Dynamisierung der Kürzungsberechnung in jedem Einzelfall manuell geprüft werden, ob die Person zum Ehezeitende in einer der ersten 4 Erfahrungsstufen war. Dies würde einen erheblichen Verwaltungsaufwand nach sich ziehen. Ggf. müssten auch die jeweiligen Abrechnungsprogramme entsprechend geändert werden.

Wir haben keine Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, bei denen die Versorgungsbezüge unter Berücksichtigung einer Erfahrungsstufe in festen Beträgen festgesetzt



sind. Insofern stellt sich bei uns die Frage, ob wir von dieser zum 01.01.2024 gewünschten Regelung der Erhöhung der Grundgehaltssätze in den ersten vier Erfahrungsstufen überhaupt Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind, betroffen sein können.

Ggf. könnte die Formulierung wie im entsprechenden Gesetzentwurf M-V („Für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gilt die Anpassung nach § 2 für die dort genannten Grundgehaltssätze entsprechend, sofern diese Grundlage der Versorgung sind.“) erfolgen.

Mit dieser Formulierung würde man eine Anpassung des Monatsbetrages nach § 68 Abs. 2 SHBeamtVG aufgrund der geplanten Erhöhung der unteren Erfahrungsstufen ausschließen.

Zum 01.11.2024 sollen sich gem. Art. 6 Nr. 2 die Grundgehaltssätze zunächst um 200 EUR und sodann um 5,5% erhöhen. Die sonstigen Bezügebestandteile sollen sich dagegen um 10,52% erhöhen.

Nach Art. 7 Nr. 4 gilt die Erhöhung nach Art. 6 Nr. 2 entsprechend für die dort genannten Bestandteile sowie für die Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind.

Bei einer entsprechenden Umsetzung müsste somit in jedem Einzelfall, bei dem eine Dynamisierung des Kürzungsbetrages während der Aktivphase erforderlich ist, zum 01.11.2024 ein individueller Erhöhungsprozentsatz ermittelt werden. Für die Ermittlung des individuellen Erhöhungsprozentsatzes müssten die Dienstbezüge, die der oder dem Beschäftigten vor der Erhöhung zustanden, mit den Dienstbezügen, die nach der Erhöhung zustehen, ins Verhältnis gesetzt werden. Zu entscheiden wäre hierbei noch, ob diese Berechnung mit den aktuellen Besoldungsgrundlagen oder den Besoldungsgrundlagen, die zum Ehezeitende zustanden, erfolgen müsste. Beide Fallvarianten würden einen erheblichen Verwaltungsaufwand nach sich ziehen.

Es wäre daher wünschenswert, wenn in Art. 8 Nr. 4 für die Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind, anstatt einer entsprechenden Anwendung von Art. 6 Nr. 2 ein bestimmter Prozentsatz für die Erhöhung bestimmt wird.

- II. Sofern eine Versorgungsempfängerin oder ein Versorgungsempfänger, die oder der einen Zuschlag nach § 58 oder § 60 SHBeamtVG erhält, wird dieser Zuschlag Teil des zustehenden Hinterbliebenenbezuges. Dies bedeutet, dass diese Zuschläge dann nicht mehr entsprechend den Erhöhungen der Grundwerte in den §§ 58 u. 60 SHBeamtVG neu berechnet werden, sondern der Zuschlag sich entsprechend der für die Versorgungsbezüge geltenden Besoldungserhöhung erhöht.

Nach Art. 7 Nr. 4 gilt die Erhöhung nach Art. 6 Nr. 2 entsprechend für die dort genannten Bestandteile sowie für die Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind. Die Versorgungsbestandteile erhöhen sich daher nicht um einen einheitlichen Prozentsatz. Da die Zuschläge als Teil des Hinterbliebenenbezuges nicht zu den Grundgehaltssätzen gehören und auch nicht unter die Aufzählung der in § 17 a Abs. 3 genannten Besoldungsbestandteile fallen, stellt sich die Frage, ob und ggf. in welcher Höhe die Hinterbliebenenbezüge aufgrund dieser Zuschläge zum 01.11.2024 zu erhöhen sind.

- III. Nach dem Gesetzentwurf ist keine Erhöhung des Unfallausgleiches nach § 39 SHBeamtVG für 2024 vorgesehen. Es stellt sich die Frage, ob dieses so gewollt ist oder eine entsprechende Regelung „vergessen“ worden ist.

Mit freundlichen Grüßen



Nils Lindemann  
Geschäftsführer der VAK